

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PDAM
“DELTA TIRTA”
SIDOARJO

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen



Diajukan Oleh :

HENOKH GUNAWAN BUDIANTO
0812010217 / FE / EM

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN”
JAWA TIMUR
2012

S K R I P S I

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PDAM
“DELTA TIRTA”
SIDOARJO

Oleh :

HENOKH GUNAWAN BUDIANTO
0812010217 /FE / EM

Telah dipertahankan dihadapan dan diterima oleh Tim Penguji Skripsi
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
Pada tanggal 19 Oktober 2012

Pembimbing :
Pembimbing Utama

Tim Penguji :
Ketua

Dr. Sumarto, MS

Drs. Ec. H. RA. Suwaedi, MS

Sekretaris

Drs. Ec. Bowo Santoso, MM

Anggota

Sugeng Purwanto, SE, MM

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”
Jawa Timur

Dr. H. Dhani Ichsanuddin Nur, SE, MM
NIP. 196309241989031001

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb.

Dengan memanjatkan puji syukur kepada Allah SWT, atas rahmat dan berkat-Nya yang diberikan kepada penyusun sehingga skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PDAM “Delta Tirta” Sidoarjo”.

Penyusunan skripsi ini ditujukan untuk memenuhi syarat penyelesaian Studi Pendidikan Strata Satu, Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

Pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberi bimbingan, petunjuk serta bantuan baik spirituil maupun materiil, khususnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Teguh Sudarto, MP selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak Dr. Dhani Ichsanudin Nur. SE, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Bapak Dr. Muhadjir Anwar,MM, MS. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
4. Bapak Dr.Sumarto,MS selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan bimbingan skripsi sehingga peneliti bisa merampungkan tugas skripsinya

5. Para Dosen yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis selama menjadi mahasiswa Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
6. Kepada kedua orangtuaku dan adikku tercinta yang telah memberikan dukungan baik moril ataupun material.
7. Berbagai pihak yang turut membantu dan menyediakan waktunya demi terselesainya skripsi ini yang tidak dapat penyusun sebutkan satu persatu.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa apa yang telah disusun dalam skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis sangat berharap saran dan kritik membangun dari pembaca dan pihak lain.

Akhir kata, Peneliti berharap agar skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Salam hormat,

Surabaya, September 2012

Peneliti

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
DAFTAR LAMPIRAN	v
ABSTRAKSI	vi

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu	11
2.2 Landasan Teori	13
2.2.1 Pengertian MSDM	13
2.2.2 Pengertian Motiasi	14
2.2.2.1. Tujuan Motivasi	17
2.2.2.2. Azaz-Azaz Motivasi	18
2.2.2.3. Metode Motivasi	19
2.2.2.4. Model-Model Motivasi.....	20
2.2.2.5. Proses Motivasi	21
2.2.2.6. teori-Teori Motivasi	22
2.2.3 Pengertian Kompensasi.....	23
2.2.3.1. Jenis-Jenis Kompensasi	25
2.2.3.2. Tujuan Dilakukan Pemberian Kompensasi ..	25
2.2.3.3. Sistem Kompensasi	27
2.2.4. Pengertian Kinerja	27

2.2.4.1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	28
2.2.4.2. Tujuan Penilaian Kinerja	30
2.2.4.3. Manfaat Penilaian Kinerja	31
2.2.4.4. Siapa Yang Melakukan Evaluasi Kinerja...	31
2.2.5. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	33
2.2.6. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	35
2.3 Kerangka Konseptual.....	37
2.4. Hipotesis.....	37

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	39
3.1.1. Definisi Operasional Variabel	41
3.1.2. Pengukuran Variabel	39
3.2 Teknik Penentuan Sampel	42
3.3 Teknik Pengumpulan data	43
3.3.1. Jenis data	43
3.3.2. Sumber Data	44
3.3.3. Pengumpulan Data	44
3.4. Uji Validitas dan Reliabilitas	45
3.4.1. Uji Validitas.....	45
3.4.2. Uji Reliabilitas	45
3.5 Teknik Analisis Dan Uji Hipotesis	46
3.5.1. Teknik Analisis	46
3.5.1.1. Cara Kerja PLS	47
3.5.1.2. Model Spesifikasi PLS	48
3.5.1.3. Langkah-Langkah PLS	49

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskriptif Hasil Penelitian	65
4.1.1. Sejarah PDAm “Delta Tirta” SDA	65
4.2. Analisis Karakteristik Responden	67
4.2.1. Deskripsi Variabel Motivasi.....	68
4.2.1.1. Deskripsi Variabel Kompensasi	70
4.2.1.2. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	71
4.3. Analisis Data	72
4.3.1. Evaluasi Atas Outlier	72
4.3.2. Intrepetasi Hasil PLS.....	75
4.3.2.1. Pengujian Outter Model.....	75
4.3.2.2. Analisis Model PLS	78
4.3.2.3. Evaluasi Pengujian Inner Model.....	78
4.4. Pembahasan.....	81
4.4.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	81
4.4.2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan .	83

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan.....	85
5.2. Saran.....	86

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah komplain pelanggan	6
Tabel 4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
Tabel 4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	68
Tabel 4.3.	Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Motivasi.....	68
Tabel 4.4.	Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Kompensasi	70
Tabel 4.5.	Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan ..	71
Tabel 4.6.	Outlier Data	74
Tabel 4.7.	Crossloading.....	75
Tabel 4.8.	AVE	76
Tabel 4.9.	Reliabilitas Data	77
Tabel 4.10.	In R-Square	79
Tabel 4.11.	Outter weight	80
Tabel 4.12.	Inner weight	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2	Langkah-langkah analisis PLS	50
Gambar 3.2.	Contoh Diagram PLS	52

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner

Lampiran 2 : Tabulasi Jawaban Responden

Lampiran 3 : Hasil Uji Outlier

Lampiran 4 : Hasil Uji Validitas, Reliabilitas dan Normalitas

Lampiran 5 : Hasil Uji PLS

ENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PDAM “DELTA TIRTA” SIDOARJO

Henokh Gunawan Budianto

Abstraksi

Penelitian ini dilakukan pada PDAM “Delta Tirta” Sidoarjo. Sebagai perusahaan daerah yang bertanggung jawab dalam penyediaan air bersih di wilayah Sidoarjo, PDAM “Delta Tirta” Sidoarjo memiliki beberapa permasalahan antara lain program untuk meningkatkan layanannya. Di tengah musim penghujan, sebanyak 25.000 pelanggan PDAM “Delta Tirta” Sidoarjo mengeluhkan air di rumahnya justru tidak mengalir. Kalaupun mengucur, debitnya sangat kecil, kualitasnya sangat kotor dan berbau, padahal air itu digunakan banyak keperluan rumah tangga seperti mandi, dan mencuci pakaian. Bahkan tak sedikit pelanggan yang menggunakan air itu untuk keperluan memasak, kondisi air PDAM yang kurang berkualitas itu mulai dirasakan pelanggan. Karena kesal, ribuan pelanggan PDAM melampiaskan kekesalannya dengan menelepon Kantor PDAM “Delta Tirta” Sidoarjo. Mereka juga mencari tahu apa penyebab buruknya kualitas air yang diterimanya.

Populasi dalam penelitian ini adalah Keseluruhan karyawan PDAM “Delta Tirta” Sidoarjo sebanyak 231 karyawan. sedangkan Sampel yang di gunakan dengan menggunakan teknik simple random sampling sebanyak 147 responden. Data yang dipergunakan adalah data primer yaitu data yang berdasarkan kuisisioner hasil jawaban responden. Sedangkan analisis yang dipergunakan adalah Partial Least Square (PLS)

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan: 1). Dengan pemberian reward dan punishment akan mendorong karywan untuk dapat melaksanakan tugas semaksimal mungkin, namun harus dibarengi dengan adanya fasilitas yang memadai sehingga kinerja yang optimal dapat tercapai. 2). Pemberian kompensasi yang lebih layak dan diterima oleh karyawan karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras karyawan.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dunia bisnis telah mengalami pergeseran yang sangat ekstrim. Persaingan abad industri telah bergeser menjadi persaingan abad informasi. Perusahaan-perusahaan yang menguasai teknologi informasi secara baik akan mampu bertahan secara layak (sustainable) di tengah-tengah turbulensi dunia bisnis. Selama abad industri, sistem pengendalian keuangan yang dikembangkan dalam perusahaan digunakan untuk memfasilitasi dan memantau alokasi modal finansial dan fisik secara efisien.

Air merupakan salah satu kebutuhan pokok bagi kehidupan manusia, dan semua makhluk hidup memerlukan air untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya. Demikian pentingnya air untuk kehidupan manusia dan makhluk hidup lainnya sehingga diperlukan upaya untuk mempertahankan dan mengelola sumber air dengan baik. Dengan air sebagai hak asasi manusia, menjadikan penyediaan layanan air dikategorikan sebagai essential services. Essential services merupakan pusat dari kontrak sosial antara pemerintah dan masyarakat. Dengan kata lain jaminan terhadap hak atas air bagi masyarakat merupakan tanggung jawab pemerintah. Tanggung jawab pemerintah terhadap pemenuhan hak atas air secara tegas dinyatakan dalam pasal 5 UU No.7 Tahun 2004 tentang Sumberdaya Air dimana negara menjamin hak setiap orang untuk

mendapatkan air bagi kebutuhan pokok minimal sehari-hari guna memenuhi kehidupannya yang sehat, bersih dan produktif. Santono,(2006).

PDAM sebagai perusahaan daerah yang bertanggung jawab dalam penyediaan air bersih di suatu wilayah, kebijakan sektor air bersih yang terpusat oleh pemerintah masa lampau. Salah satunya adalah mengadakan program peningkatan air bersih yang bersifat seragam yang bertentangan dengan sifat unik yang dimiliki oleh setiap PDAM. Sifat unik tersebut yaitu perbedaan kondisi lingkungan fisik atau alam dan perbedaan kondisi lingkungan sosial. Penyeragaman kebijakan air bersih mengakibatkan kondisi PDAM terus memburuk. PDAM di Indonesia menjadi tergantung dengan pemerintah daerah maupun pusat dan PDAM tidak dapat memahami permasalahan yang dihadapi dengan baik. Hal tersebut mengakibatkan PDAM mengambil sikap reaktif untuk menyelesaikan permasalahannya.

Permasalahan di sektor air bersih tidaklah sederhana. Beberapa faktor yang sangat berpengaruh dalam pengelolaan air bersih adalah keadaan geografi dan topografi, pencemaran sumber air baku, produktifitas, rendahnya tarif dasar air bersih dan jumlah air tak terhitung yang masih tinggi. Balanced Scorecard merupakan suatu kerangka kerja baru yang mengintegrasikan berbagai ukuran yang diturunkan dari strategi perusahaan. Selain ukuran finansial masa lalu, Balanced Scorecard juga menggunakan pendorong kinerja masa depan. Pendorong kinerja yang meliputi perspektif pelanggan, proses bisnis internal, dan pembelajaran serta pertumbuhan, diturunkan dari proses penerjemahan strategi perusahaan yang dilaksanakan

secara eksplisit dan ketat ke dalam berbagai tujuan dan ukuran yang nyata. Balanced Scorecard tetap mempertahankan berbagai ukuran finansial tradisional yang hanya menjelaskan berbagai peristiwa masa lalu dan tidak memadai untuk menuntun dan mengevaluasi perjalanan yang harus dilalui perusahaan abad informasi dalam menciptakan nilai masa depan melalui investasi yang ditanamkan pada pelanggan, pemasok, pekerja, proses, teknologi, dan inovasi.

Motivasi menurut Marihot Tua Efendi Hariandja (2002) diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Pemahaman terhadap motivasi karyawan akan sangat penting kaitannya dengan pencapaian tujuan, yaitu produktivitas dan efisiensi, oleh karena, itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya (Triyono Nugroho, 2009).

Penelitian ini dilakukan pada PDAM “Delta Tirta” Sidoarjo. Sebagai perusahaan daerah yang bertanggung jawab dalam penyediaan air bersih di wilayah Sidoarjo, PDAM “Delta Tirta” Sidoarjo memiliki beberapa permasalahan antara lain program untuk meningkatkan layanannya. Di tengah musim penghujan, sebanyak 25.000 pelanggan PDAM “Delta Tirta” Sidoarjo mengeluhkan air di rumahnya justru tidak mengalir. Kalaupun mengucur, debitnya sangat kecil, kualitasnya sangat kotor dan berbau, padahal air itu digunakan banyak keperluan rumah tangga seperti mandi, dan mencuci pakaian. Bahkan tak sedikit pelanggan yang menggunakan air itu untuk keperluan memasak, kondisi air PDAM yang kurang berkualitas itu mulai dirasakan pelanggan. Karena kesal, ribuan pelanggan PDAM melampiaskan kekesalannya dengan menelepon Kantor PDAM “Delta Tirta” Sidoarjo. Mereka juga mencari tahu apa penyebab buruknya kualitas air yang diterimanya. www.surya.co.id/bacaberita.asp.htm/26/2/2009.

Pelayanan yang kurang baik ditunjukkan PDAM kepada konsumen tetapnya, karena bisa dipastikan sebagian besar daerah Sidoarjo yang menggunakan PDAM sebagai sumber air bersih utama mengalami permasalahan yang sama dengan yang peneliti alami. Untuk kompensasi atas kerugian yang diterima konsumen sepertinya sangat tidak mungkin, karena memang sejauh peneliti belum pernah ada kompensasi atas sebuah kesempurnaan dari buruknya pelayanan air bersih yang dikelola PDAM, hal ini dapat dibuktikan dengan keluhan pelanggan antara lain:

“...Sekitar 164 pelanggan PDAM Delta Tirta Sidoarjo di Tulangan dan Tanggulangin sejak 23 Maret lalu tidak bisa menikmati air bersih dari PDAM tersebut. Terganggunya aliran air ke pelanggan karena pompa air tidak bisa difungsikan akibat tegangan listrik PLN tidak stabil, kemudian sebelumnya pompa air milik PDAM Delta Tirta di Tulangan sudah dua kali rusak, karena tegangan listrik yang tidak stabil. Karena itu PDAM Delta Tirta tidak mau menanggung resiko menyalakan pompa waktu tegangan tidak stabil, karena pompa bisa dipastikan rusak kembali. Pihak PDAM Delta Tirta Sidoarjo hanya minta maaf atas kasus terhentinya aliran air ini dan belum bisa memastikan kapan bisa diselesaikan...” suara surabaya.net/13/03/2009.

Pelanggan yang mengeluh itu, berada di wilayah Sidoarjo Utara seperti kawasan Waru, Taman, Krian serta sebagian Gedangan dan Sedati. Air PDAM yang mengalir ke pipa pelanggan di daerah tersebut, berasal dari Instalasi Penjernih Air di Tawang Sari, Kecamatan Taman. Warnanya berubah, dari pandangan kasat mata, air yang mengandung mangan tak terlihat. Artinya, air tetap terlihat jernih. Tetapi jika air tersebut dicampur Chlor, maka dalam tempo 10 menit warnanya langsung berubah seperti teh.

Adapun data mengenai kinerja karyawan PDAM “Delta Tirta” Sidoarjo yang dilihat dari jumlah komplain pelanggan adalah sebagai berikut :

Tabel 1: diagram jumlah komplain pelanggan periode mei - september 2012

No	Bulan	Jumlah komplain	Keterangan
1	Mei	121	
2	Juni	207	+87
3	Juli	464	+257
4	Agustus	380	-84
5	september	423	+43

Sumber: PDAM “Delta Tirta” Sidoarjo,2012.

Adapun jumlah pelanggan yang komplain mengalami kenaikan selama bulan mei sampai dengan agustus, jumlah komplain pelanggan semakin meningkat periode tersebut. Hal ini antara lain disebabkan kinerja PDAM “delta tirta” Sidoarjo dalam menyediakan air bersih belum maksimal. Adapun bulan mei terdapat 121 komplain, juni sebesar 207 komplain lalu pada puncaknya pada bulan juli tercatat sebesar 464 komplain pelanggan, pada bulan agustus terjadi penurunan sebesar 84 pelanggan menjadi 380 trend negative ini tidak berhenti sampai bulan agustus ternyata pada tahun yang sama dibulan selanjutnya tepatnya september angka komplain meningkat lagi sebesar 43 pelanggan yang komplain.

Harapan PDAM “Delta Tirta” Sidoarjo untuk memenuhi kebutuhan masyarakat ternyata tidak sejalan dengan kenyataan yang ada perilaku

pelanggan dalam menyikapi kinerja PDAM “Delta Tirta” Sidoarjo setelah menggunakan produk atau jasa dari PDAM. Setiap hari banyak pengaduan dari pelanggan mengenai buruknya kinerja PDAM dalam keseriusannya mengelola air

Dari uraian tersebut ditambah lagi dengan kebocoran instalasi PDAM di mata air Umbulan. Ketika ditanyakan solusi dari permasalahan rumah tangga yang boleh dibilang bukanlah sesuatu yang remeh tersebut, karena kebutuhan akan air adalah merupakan sebuah kebutuhan yang sangat vital, petugas disana tidak bisa memberikan jawaban dengan beralasan bahwa dia adalah pegawai baru. (Sapimoto, 2008, Pelayanan Umum. Jun 26th).

Dari uraian sebelumnya, harus diakui bahwa permasalahan yang dihadapi oleh PDAM DELTA TIRTA Sidoarjo dalam penyediaan layanan air bersih sangat kompleks. Keterbatasan anggaran, inefisiensi layanan, kelangkaan air, intervensi politik, kebocoran pipa merupakan sebagian dari masalah-masalah yang dihadapi oleh PDAM. Permasalahan-permasalahan tersebut pada dasarnya muncul akibat adanya keluhan-kluahn dari masyarakat dikarenakan kualitas layanan PDAM DELTA TIRTA Sidoarjo kurang memuaskan, kurangnya daya tanggap dalam mengatasi permasalahan, penistribusian air yang kurang lancar. Citra dar perusahaan memberikan gambaran yang melekat pada perusahaan itu sendiri baik buruk dan baiknya sehingga nantinya memberikan kepuasan, dan layanannya

kepada pelanggan atau konsumen yang dapat memberikan loyalitas bagi penggunaannya.

Dengan kondisi demikian pelibatan sektor swasta dalam penyediaan layanan air memang menjadi salah satu alternatif untuk mengatasi permasalahan keterbatasan anggaran dan inefisiensi layanan. Namun pada sisi yang lain, bukanlah persoalan mudah untuk menarik sektor swasta untuk terlibat dalam penyediaan air bersih yang disebabkan karakteristik pembangunan infrastruktur, dan keterbatasan pilihan atas pelayanan sektor publik itu sendiri. Selain itu sampai saat ini belum ada bukti empirik yang menunjukkan bahwa penyediaan layanan air oleh swasta selalu lebih baik dari sektor publik atau PDAM DELTA TIRTA Sidoarjo sendiri.

Berdasarkan hal tersebut di atas penulis dalam penyusunan skripsi ini mengambil judul: “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PDAM “Delta Tirta” Sidoarjo”.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan masalah dan penjelasan masalah teoritis tentang pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja sebagaimana diuraikan dalam latar belakang masalah maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Apakah motivasi kerja karyawan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM “Delta Tirta” Sidoarjo ?
- b. Apakah kompensasi kepada karyawan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM “Delta Tirta” Sidoarjo?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM “Delta Tirta” Sidoarjo
- b. Untuk menganalisis pengaruh pemberian kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan PDAM “Delta Tirta” Sidoarjo.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

- a. Sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan PDAM “Delta Tirta” Sidoarjo dalam menentukan kebijaksanaan, khususnya yang berkaitan dengan masalah personalia.
- b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan untuk melakukan pelatihan kerja terhadap karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Sebagai bahan referensi untuk membantu pelaksanaan pemberian kompensasi yang berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan
- d. Dengan penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan sumbangan bagi ilmu pengetahuan yang dapat dijadikan dasar atau acuan bagi

penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pelatihan tenaga kerja dan disiplin kerja.